

На правах рукописи

КОРМИЛЬЦЕВА Мария Владимировна

**СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ КАК
ФАКТОР РАЗВИТИЯ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ**

19.00.07 – педагогическая психология

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Екатеринбург – 2009

Работа выполнена в ГОУ ВПО
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

<i>Научный руководитель:</i>	член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, профессор Зеер Эвальд Фридрихович
<i>Официальные оппоненты:</i>	доктор психологических наук, профессор Горелова Галина Газимовна кандидат психологических наук, доцент Минюрова Светлана Алигарьевна
<i>Ведущая организация:</i>	ГОУ ВПО «Башкирский государственный педагогический университет»

Защита состоится 17 декабря 2009 г. в 15 часов 30 мин. в ауд. 316 на заседании диссертационного совета Д 212.283.06 при ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет» по адресу: 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26.

С диссертацией можно ознакомиться в диссертационном зале научной библиотеки Уральского государственного педагогического университета.

Текст автореферата размещен на сайте www.uspu.ru.

Автореферат разослан 17 ноября 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

О.Н. Лазарева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современное российское общество, политические и социально-экономические изменения, развитие рыночных отношений породили новые требования к работнику. «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые ... отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью...» (из доклада Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»). Условием конкурентоспособности, соответствия требованиям рынка труда является постоянное приспособление человека к динамичной социальной и профессиональной среде, развитие его профессиональной компетентности, личностных качеств и характеристик, способность к постоянному обновлению знаний, умение быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, совмещать различные трудовые функции. Как видно, одним из условий соответствия личности новым требованиям является наличие развитой профессиональной мобильности.

Начиная с 30-х гг. XX в. профессиональная мобильность исследовалась в контексте социальной мобильности. Самостоятельное использование термина «профессиональная мобильность» в научной литературе отмечается с середины прошлого столетия в значении «смена различных занятий или профессий» (С. Липсет, Р. Бенедикс). С восьмидесятых годов прошлого столетия исследования данного феномена ведутся регулярно за рубежом (П.М. Блац, Д. Голдтроп, О.Д. Дункан, Р. Люйкс, У. Сьюэл, Д. Трейман, Р. Хаузер и др.). В нашей стране изучение профессиональной мобильности начинается с шестидесятых годов прошлого века (Н.А. Аитова, Е.А. Антонесенкова, Л.З. Бляхман, А.Г. Здравомыслов, О.И. Шкаратан и др.). На обогащение представлений о данном феномене повлияли работы таких современных отечественных исследователей, как Л.А. Амирова, Л.В. Горюнова, Ю.Ю. Дворецкая, Б.М. Игошев, И.Г. Шпакина и др.

Исследователи отмечают, что компетенции являются фактором развития профессиональной мобильности личности (Л.В. Горюнова, Э.Ф. Зеер, Л.П. Меркулова, Э.Э. Сыманюк, В.Д. Шадриков и др.). Реализация данной идеи становится возможной в процессе профессионального образования, выстроенного с позиций компетентностного подхода. Именно компетенции как показатель качества и результат профессионального образования способствуют формированию специалиста, готового и способного к быстрой ориентации в изменяющихся профессиональных условиях, т.е. служат основой, предпосылкой развития профессиональной мобильности личности.

Значительную роль в формировании и развитии профессиональной мобильности студента, специалиста играют социально-личностные компетенции, поскольку они носят инвариантный характер по отношению к области профес-

сиональной деятельности, благодаря им реализуется личностная ориентация образования (личностные качества, свойства, ориентации, ценности, индивидуальные особенности взаимодействия с социумом, умение работать в команде и пр., определяют характер использования знаний и, следовательно, вектор общественного развития), социальная ориентация образования (взаимодействие в социуме, приверженность этическим, правовым нормам, стремление служить обществу и государству, чувство долга). Интеграция личностной и социальной ориентаций профессионального образования в данном виде компетенций обеспечивает включение человека в социальные процессы как развивающейся, мобильной, свободной, ответственной, творческой личности.

Исследование социально-личностных компетенций в нашей стране началось с внедрения компетентного подхода в профессиональное образование (В.И. Байденко, Л.В. Горюнова, Э.Ф. Зеер, П.И. Третьяков, В.Д. Шадриков и др.). В зарубежных исследованиях социально-личностные компетенции как категория не выделяются. Они рассматриваются в рамках персональных (личностных) компетенций, социальных компетенций, ключевых (экстрафункциональных) квалификаций, межличностных, общих компетенций и т.д. (Дж. Равен, А. Шельтен, G. Hamel, С.К. Prahalad, проект TUNING Educational Structures in Europe и др.).

Анализ психолого-педагогической литературы позволил выделить следующие **противоречия**:

1. Между устоявшейся точкой зрения на профессиональную мобильность как результат формирования и развития компетенций и отсутствием ее эмпирических подкреплений.

2. Между необходимостью формирования и развития профессиональной мобильности личности и недостаточной теоретической и практической разработанностью психолого-педагогических технологий, обеспечивающих данные процессы.

3. Между возрастающей потребностью в мобильных специалистах и невозможностью ее полноценного удовлетворения в условиях традиционных подходов к их профессиональной подготовке.

Цель исследования – теоретически и экспериментально обосновать социально-личностные компетенции как фактор развития профессиональной мобильности личности.

Задачи исследования:

1. Провести теоретико-методологический анализ феноменов «социально-личностные компетенции» и «профессиональная мобильность».

2. Теоретически обосновать структуру профессиональной мобильности личности.

3. Определить состав социально-личностных компетенций.

4. Эмпирически исследовать социально-личностные компетенции как фактор развития профессиональной мобильности.

Объект исследования – социально-личностные компетенции.

Предмет исследования – социально-личностные компетенции как фактор развития профессиональной мобильности.

Гипотеза исследования. Социально-личностные компетенции выступают фактором развития компонентов профессиональной мобильности студентов.

Гипотеза конкретизируется в следующих положениях:

1. Компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые, поведенческо-регулятивные и личностные влияют на развитие базового компонента профессиональной мобильности студентов.

2. Компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые, поведенческо-регулятивные и личностные влияют на развитие субъектного компонента профессиональной мобильности личности.

3. Компетенции межличностного взаимодействия и личностные компетенции влияют на развитие конативного компонента профессиональной мобильности личности.

Основные этапы исследования:

На первом этапе (2006-2007 гг.) осуществлялся теоретический анализ научных источников, на основе чего была уточнена структура профессиональной мобильности личности и определен перечень социально-личностных компетенций для дальнейшего анализа. Подбор методического инструментария.

На втором этапе (2007-2008 гг.) проведено пилотажное исследование по выявлению состава социально-личностных компетенций, а также по выявлению уровня выраженности компонентов профессиональной мобильности. Подбор и разработка методического инструментария по выявлению социально-личностных компетенций.

На третьем этапе (2008-2009 гг.) проведен экспертный опрос, направленный на выявление состава социально-личностных компетенций, проведено эмпирическое исследование. Осуществлена обработка, анализ и интерпретация эмпирических данных.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют: системный подход (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков и др.), субъектно-деятельностный подход, разрабатываемый в отечественной психологии (Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн), компетентностный подход (В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской, В.Д. Шадриков, С.Е. Шишов, Дж. Равен и др.), концепции профессионального развития личности (Г.Г. Горелова, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, С.А. Минюрова, Г. Мюнстерберг, Д. Сьюпер и др.), исследования, посвященные изучению феномена социально-личностных компетенций (П.Г. Бабаевский,

В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, Р.М. Нуриев, П.И. Третьяков, В.Д. Шадриков и др.), исследования профессиональной мобильности личности (Л.А. Амирова, Л.В. Горюнова, Ю.Ю. Дворецкая, Б.М. Игошев, Д. Голдтроп, Р. Люйкс, Р.М. Хаузер и др.), положения о компетенциях как основе, предпосылке формирования профессиональной мобильности личности (Л.В. Горюнова, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, В.Д. Шадриков и др.).

Методы исследования. Теоретический анализ литературы, экспертный опрос, анкетирование, тестирование, математический анализ эмпирических данных (регрессионный, дисперсионный, дискриминантный).

Экспериментальная база исследования. В эмпирическом исследовании приняли участие 207 студентов заочного отделения Российского государственного профессионально-педагогического университета: 118 мужчин (возраст от 18 до 50 лет) и 89 женщин (возраст от 18 до 45 лет).

Научная новизна исследования.

1. Уточнена структура профессиональной мобильности личности, которая включает базовый, субъектный и конативный компоненты.

2. Определен состав социально-личностных компетенций специалистов (включают компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые, поведенческо-регулятивные и личностные компетенции).

3. Теоретически обосновано, что социально-личностные компетенции являются основой, предпосылкой формирования и развития профессиональной мобильности личности; эмпирически подтверждено, что компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые, поведенческо-регулятивные и личностные компетенции оказывают влияние на развитие базового, субъектного и конативного компонента профессиональной мобильности студентов.

Теоретическая значимость исследования.

Уточнено содержание понятий «социально-личностные компетенции» (относятся к сферам «Я-мы» и «Я-Я», это сложное системное образование, интегрирующее личностные свойства, качества, способствующее саморазвитию и самореализации личности, ее успешной жизнедеятельности в социальном взаимодействии) и «профессиональная мобильность» (интегративный конструкт, позволяющий личности гибко ориентироваться в динамичных профессиональных условиях, проявляющийся в смене профессии, профессионального статуса, должности, повышении квалификации, освоении инновационных технологий и техники, поддержании эффективных межличностных отношений в профессиональной сфере). Осуществлен их структурный и содержательный анализ.

Практическая значимость исследования.

1. Полученные в ходе анализа результаты используются в процессе преподавания специальных дисциплин, а также в системе повышения квалификации специалистов.

2. Разработанный состав социально-личностных компетенций используется в процессе подготовки Российского государственного профессионально-педагогического университета к введению Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения: на его основе определен перечень социально-личностных компетенций, которые должны быть сформированы и развиты в процессе изучения тех или иных дисциплин у студентов различных направлений профессиональной подготовки.

3. Результаты эмпирического исследования и теоретические изыскания являются основой для дальнейшего изучения социально-личностных компетенций и профессиональной мобильности на иных выборочных совокупностях (например, специалистов, безработных и др.).

Надежность и достоверность результатов обеспечивалась применением общеметодологических принципов, опорой на фундаментальные исследования, применением комплекса методов (в том числе методов математического анализа эмпирических данных) и методик (валидных и надежных), соответствующих предмету и задачам исследования, экспериментальной проверкой выдвинутой гипотезы, репрезентативностью выборки, личным участием автора в осуществлении опытно-поисковой работы

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования обсуждались на конференциях различного уровня: международных (Москва, 2007, 2008, 2009; Санкт-Петербург, 2007, 2008, 2009; Екатеринбург, 2007, 2008, 2009; Омск, 2008), докладывались на заседаниях кафедры психологии профессионального развития Российского государственного университета, опубликованы в сборниках тезисов и журналах, рекомендованных ВАК МОиН РФ.

Основные положения, выносимые на защиту.

1. Социально-личностные компетенции – это сложное системное образование, включающее в себя четыре вида компетенций: компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые компетенции, поведенческо-регулятивные и личностные, которые обуславливают развитие профессиональной мобильности.

2. Профессиональная мобильность личности – интегративная, целостная характеристика субъекта деятельности, включающая в себя три компонента: базовый, субъектный и конативный.

3. Возрастание уровня выраженности показателей, характеризующих компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые, поведенческо-регулятивные и личностные компетенции, оказывает эффект на уровень выраженности показателей, характеризующих базовый, субъектный, конативный компонент профессиональной мобильности студентов.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений. Объем ра-

боты составляет 190 страниц. Диссертация содержит 18 таблиц, 4 рисунка. Библиографический список включает 200 наименований, из них 11 на английском языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определены объект, предмет, цель и задачи исследования, выдвинута гипотеза исследования, сформулированы методологические и теоретические основания исследования, раскрыта научная новизна, теоретическое и практическое значение работы, методы и методики исследования, формулируются положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретические основы изучения феноменов социально-личностных компетенций и профессиональной мобильности» состоит из трех параграфов и посвящена анализу и обобщению основных научных исследований по теме исследования.

В параграфе 1.1. «Теоретический анализ феномена социально-личностных компетенций» обсуждается вопрос о соотношении понятий компетентность / компетенция и определяется их сущность, рассматриваются виды компетенций, дается определение социально-личностных компетенций, представлены подходы к определению структуры данного феномена.

В работе за основу принимается определение компетентности как содержательных обобщений теоретических и эмпирических знаний, представленных в форме понятий, принципов, закономерностей, а компетенции как некоторые внутренние психологические новообразования, которые проявляются в реализации человеком своей компетентности на практике (Э.Ф. Зеер).

Выделяются разные виды компетенций (В.И. Байденко, Л.В. Горюнова, Л.С. Гребнев, И.А. Зимняя, П.И. Третьяков, Б. Оскарссон, В. Хутмахер, проект Совета Европы, проект TUNING Educational Structures in Europe, ФГОС ВПО и др.). Мы будем опираться на идею реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании Э.Ф. Зеера, Д.П. Заводчикова, И.А. Зимней, В.Д. Шадрикова и др., в рамках которой выделяются две группы компетенций: универсальные (общенаучные, инструментальные, социально-личностные и общекультурные) и профессиональные (компетенции по видам деятельности). В целом компетенции рассматриваются как единство теоретических знаний и практической деятельности, а также выступают как результат обучения, характеристики его качества.

Особую роль в становлении личности специалиста играют социально-личностные компетенции (это определяется их инвариантностью к области профессиональной деятельности и опосредованной связью с ней) и наряду с общекультурными, общенаучными и инструментальными служат фундамен-

том, позволяющим выпускнику гибко ориентироваться на рынке труда и быть подготовленным к продолжению образования.

На основе теоретического анализа сущности и компонентного состава социально-личностные компетенции будут пониматься как относящиеся к сферам «Я-мы» и «Я-Я», это сложное системное образование, способствующее саморазвитию и самореализации личности, ее успешной жизнедеятельности в социальном взаимодействии.

Таким образом, социально-личностные компетенции являются важной составляющей профессионального развития, становления личности, творческой самореализации человека во всех сферах жизнедеятельности. Они являются результатом образования, в частности профессионального, и показателем его качества.

В параграфе 1.2. «Теоретические подходы к изучению феномена профессиональной мобильности» анализируются подходы к определению профессиональной мобильности, рассматриваются ее структура и уровни; выделены факторы проявления профессиональной мобильности личности; предложена и теоретически обоснована уточненная структура профессиональной мобильности личности.

Феномен «профессиональная мобильность» исследуется многими науками: социологией (О.Ю. Посухова, Н.В. Сидорова и др.), психологией (Л.А. Амирова, Л.П. Бочкарева, Л.В. Горюнова, Ю.Ю. Дворецкая, Е.А. Никитина, Ю.И. Калиновский, Н.Р. Хакимова, И.Г. Шпакина и др.), педагогикой (А.И. Архангельский, Б.М. Игошев, Е.Г. Неделько и др.), экономикой (А.К. Попов, И.Л. Смирнова, А.А. Соболевская и др.). Проведенный теоретический анализ позволяет определить профессиональную мобильность как интегративную, целостную характеристику субъекта деятельности, обеспечивающую гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях, как внутренних, так и внешних.

Теоретический анализ позволил выделить три вида детерминант профессиональной мобильности: факторы, специфические для каждой стадии профессионального становления личности (возможность посмотреть на выбранную профессию «изнутри», ценностный конфликт, «привыкание» к должности, профессии, производственным операциям и функциям и др.); объективные факторы, характерные для любой стадии профессионального становления личности (потребности работодателей в конкретных специалистах, «отмирание» одних профессий, специальностей и возникновение новых, профессиональная подготовка, переподготовка); субъективные факторы, характерные для любой стадии профессионального становления личности (внутриличностные конфликты, изменение семейного положения, рождение детей, стремление к самореализации).

Рассмотрение теоретических подходов к исследованию профессиональной мобильности позволяет выделить структуру данного феномена.

Таблица 1.

Сущность структуры профессиональной мобильности личности

Компонент профессиональной мобильности	Психологическое содержание компонента	Эмпирические индикаторы, используемые в исследовании
Базовый	Индивидуально-типологические, психофизиологические свойства, личностные качества и свойства, интеллектуальные свойства	Рефлексивность, локус контроля, адаптивность
Субъектный	Осознание необходимости смены профессии, специальности и т.п., выбор путей реализации данного решения. Данный элемент определяет готовность к проявлению профессиональной мобильности	Копинг-стратегии, жизненные ценности
Конативный	Поведенческие реакции, конкретные внешние действия (быстрая смена выполняемых производственных заданий, рабочего места, специальности, профессии, отрасли)	Смена профессии

Согласно принципу детерминизма (А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, С.Л. Рубинштейн), который трактуется как действие внешних причин через внутренние условия и как действие внутреннего через внешнее, компоненты профессиональной мобильности рассматриваются в их взаимосвязи. Из этого следует, что «внутренние» компоненты профессиональной мобильности (базовый, субъектный) порождают «внешние» (поведенческий) и наоборот.

Инициация «запуска» профессиональной мобильности может быть результатом воздействия внешних (объективных) событий и обстоятельств (например, социально-экономические изменения, научно-технический прогресс, случайные жизненные события и т.п.) или результатом действия внутренних (субъективных) детерминант (например, изменение мотивов профессиональной деятельности, внутриличностный конфликт, стремление к самосовершенствованию и т.п.).

В параграфе 1.3. «Социально-личностные компетенции и профессиональная мобильность личности как целевые ориентации профессионального образования» рассматривается компетентностный подход, посредством которого реализуется связь между подготовкой в профессионально образовательном учреждении и успешностью его выпускника в профессии, на рабочем месте; представлены определения компетентностного подхода и выделены его сущностные характеристики; осуществлен теоретический анализ социально-личностных компетенций как фактора развития профессиональной мобильности.

Потребность в интеграции профессионального образования и производства наблюдается уже давно (А.И. Архангельский, Р.Р. Мавлютов, Э. Тоффлер и др.). В настоящее время профессиональное образование России переходит на

новые государственные образовательные стандарты, разработанные на основе компетентного подхода и ориентированные на результаты образования – компетенции. Компетентный подход означает переход от целевой ориентации на формирование знаний, умений, навыков к созданию условий для овладения комплексом компетенций, включающих профессионально-психологический потенциал и способности выпускника к устойчивой социальной и эффективной профессиональной деятельности. Реализация компетентного подхода в профессиональном образовании обеспечит подготовку выпускников для работы в постоянно изменяющихся социально-экономических условиях, более тесную взаимосвязь образовательных программ с профессиональной деятельностью.

Исследователи отмечают, что компетенции (в частности, социально-личностные) как результат профессионального образования служат основой, предпосылкой развития профессиональной мобильности личности.

По мнению Л.В. Горюновой, сформированность ключевых (личностно-социальных) и общепрофессиональных компетентностей обеспечит профессиональную мобильность педагога как внутри профессии, так и на рынке труда.

Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк отмечают, что овладение специалистом комплексом компетентностей и компетенций в процессе профессиональной подготовки будет способствовать достижению конкурентоспособности на рынке труда, свободному владению своей профессией и ориентацией в смежных областях деятельности, эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, формированию готовности к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

А. Ташкинов, В. Лалетин, И. Столбова утверждают, что общие компетенции, к которым относят личностные и социальные, служат основой формирования дополнительных качеств будущего специалиста: владение современными информационными технологиями, способность к саморазвитию, мобильность, конкурентоспособность на рынке труда и т.д. Н. Матушкин, Т. Ульрих отмечают, что набор компетенций, которыми должен обладать выпускник, создает предпосылки для более высокой мобильности в условиях динамично меняющегося рынка труда.

Согласно модели специалиста для сферы техники и технологий, разработанной Д. Пузанковым, В. Федоровым, В.Д. Шадриковым, такие группы компетенций, как социально-личностные, экономические и организационно-управленческие, общенаучные, общепрофессиональные, выступают основой профессиональной мобильности выпускника. Сформированность этих групп компетенций позволит выпускнику гибко ориентироваться на рынке труда и быть готовым к непрерывному образованию и самообразованию.

Таким образом, социально-личностные компетенции рассматриваются как фактор, влияющий на развитие профессиональной мобильности личности. А основной детерминантой данных феноменов выступает современное профессиональное образование, ориентированное на реализацию компетентностного подхода. Предполагается, что развитие социально-личностных компетенций в профессионально-образовательном процессе приведет к подготовке выпускника, обладающего готовностью и способностью к гибкой ориентации в динамичных профессиональных условиях (готовность и способность к смене профессии, профессионального статуса, должности, повышению квалификации, освоению инновационных технологий и техники, поддержанию эффективных межличностных отношений в профессиональной сфере и пр.).

Вторая глава «Эмпирическое исследование социально-личностных компетенций как фактора развития профессиональной мобильности» состоит из трех параграфов и включает выделение состава социально-личностных компетенций на основе экспертного опроса, описание методов психологического исследования и его организации, обсуждение и интерпретацию полученных результатов.

В параграфе 2.1. «Разработка состава социально-личностных компетенций» описывается процедура и результаты экспертной оценки, проводимой с целью определения состава изучаемого феномена.

В экспертной процедуре принимала участие группа экспертов в количестве 103 человек.

Обработка полученных результатов осуществлялась путем факторного анализа (статистический пакет SPSS 13.0). Предварительно была подтверждена согласованность мнений экспертов с помощью критерия Альфа Кронбаха ($\alpha = 0,841$), получены критерий адекватности выборки Кайзера-Мейера-Олкина (КМО = 0,798) и критерий сферичности Барлетта ($p < 0,05$). Показатели, полученные по данным критериям, свидетельствуют о том, что мнения экспертов характеризуются высокой внутренней согласованностью (не противоречат друг другу), высокая адекватность применимости факторного анализа к данной выборке и полученные результаты вполне приемлемы для проведения факторного анализа (соответственно).

Применение метода главных осей и метода Varimax-вращения позволили определить коэффициенты факторных оценок и процент объясненной дисперсии.

Выделенные факторы объясняют 76% суммарной дисперсии признаков – более половины. Это приемлемый результат.

Таблица 2.

Таблица коэффициентов факторных оценок и значений доли дисперсии

Социально-личностные компетенции	Фактор			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Проявлять терпимость к другим мнениям и позициям	.706			
Владеть навыками межличностного общения	.586			
Проявлять терпимость к этническим меньшинствам	.540			
Умение быть хорошим организатором	.457			
Стремиться к конструктивному поведению в конфликтных ситуациях	.394			
Быть приверженным правовым нормам		.924		
Быть приверженным профессиональным нормам		.522		
Знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина		.487		
Быть приверженным этическим нормам		.306		
Быть способным к дисциплинированности и демонстрировать дисциплинированность			.637	
Быть способным адаптироваться к социально-профессиональным изменениям			.483	
Быть способным к ответственности и демонстрировать ответственность			.474	
Проявлять самостоятельность и осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении			.417	
Быть уверенным в себе				.648
Проявлять способность к критике и самокритике				.594
Вести здоровый образ жизни				.463
Быть эмоционально устойчивым				.407
<i>Сумма квадратов факторных нагрузок</i>	2.643	2.402	2.195	2.130
<i>Доля дисперсии</i>	.25	.24	.14	.13
<i>Суммарная дисперсия признаков</i>				76%

Примечания: Полужирным шрифтом выделены переменные, имеющие наибольшую факторную нагрузку.

Курсивом выделены вспомогательные переменные (разница с выше обозначенными переменными составляет менее 0,2).

Исходя из сущности состава и коэффициентов факторных оценок социально-личностные компетенции объединяются в четыре типа: компетенции межличностного взаимодействия (фактор 1), нормативно-правовые компетенции (фактор 2), поведенческо-регулятивные (фактор 3), личностные компетенции (фактор 4).

В параграфе 2.2. «Методы и организация эмпирического исследования социально-личностных компетенций студентов как фактора развития профессиональной мобильности» описываются методы, методики и ход эмпирического исследования, представлено описание выборочной совокупности.

Психологическое описание применяемых методик исследования и эмпирических шкал релевантно содержанию выделенных типов социально-личностных компетенций и компонентам профессиональной мобильности.

В целях диагностики эмпирических показателей социально-личностных компетенций применялись: метод диагностики межличностных отношений (ДМО) Т. Лири (модификация Л.Н. Собчик), шкалы: I – «Властный-лидирующий», VII – «Сотрудничающий-конвенциональный»; опросник диагностики социально-коммуникативной компетентности, шкала фрустрационной толерантности; экспресс-опросник «Индекс толерантности» (Г.У. Солдатова, О.А. Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова), шкалы «Этническая толерантность» и «Социальная толерантность»; тест уверенности в себе (В.Г. Ромек), шкала «Уверенность в себе»; опросник определения профиля стратегии поведения в конфликте К. Томаса (модификация К.Б. Малышева).

Для измерения эмпирических показателей профессиональной мобильности использовались: морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ) (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина), сфера профессиональной жизни и образования; копинг-тест (Р. Лазарус, С. Фолкман), шкалы: «Самоконтроль», «Поиск социальной поддержки», «Принятие ответственности», «Планирование решения проблемы», «Положительная переоценка», «Дистанцирование»; психометрическая методика диагностики индивидуальной меры развития свойства рефлексивности (А.В. Карпов); многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин), шкала «Личностный адаптационный потенциал»; тест-опросник субъективной локализации контроля (ОСЛК) (С.Р. Пантелеев, В.В. Столин), шкала интернальности.

В параграфе 2.3. «Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности» представлены результаты эмпирического исследования.

Результаты проверки первого и второго положений исследовательской гипотезы приведены в таблицах 3, 4. Их получение осуществлялось с применением множественного регрессионного анализа и многофакторного дисперсионного анализа (статистический пакет SPSS 13.0), основным назначением которых является оценка степени влияния независимых переменных (социально-личностных компетенций) на зависимую (профессиональную мобильность).

Таблица 3 (начало).

Статистически значимые результаты регрессионного анализа данных для базового и субъектного компонентов профессиональной мобильности

Компонент проф. мобильности	Эмпирические индикаторы компонентов профессиональной мобильности		Результаты регрессионного анализа данных				
			R	R ²	F	p	Уравнение регрессии
1	2	3	4	5	6	7	8
	Рефлексивность		.626	.392	6.499	.000	7.674 + 0.086 (соперн.) + 0.132(приспос.)

Таблица 3 (продолжение).

1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый	Интернальность		.633	.400	17.987	.000	8.732 + 0.385(сотруд.) + 0.306(увер.) + 0.192(Эу) + 0.161(Ст)
	Адаптивность		.710	.505	36.476	.000	65.685 + 1.951 (увер.) + 1,057 (приспос.) + 0.753(сотруд.) + 0.727(Ст)
Субъектный	Копинг-стратегии	Дистанцирование	.642	.412	4.457	.013	67.138 + 0.857(сотруд.) + (-0.944) (увер.)
		Самоконтроль	.596	.355	4.394	.002	46.143 + 0,911(сотруд.) + 0.858(избег.) + 0.478(Ст) + 0.274(Эу)
		Поиск социальной поддержки	.702	.493	5.276	.006	35.646 + 1.090(приспос.) + 0.432 (Эу)
		Принятие ответственности	.780	.608	4.380	.005	51.592 + 0.979(сотруд.) + 0.438 (Эу)
		Планирование решения проблемы	.706	.498	6.425	.000	24.357 + 1.456(сотруд.) + 1.167(ДМОI) + 0.994(увер.) + 0.930(ДМОВII)
		Положительная переоценка	.524	.274	4.434	.005	14.117 + 1.016(приспос.) + 0.866 (увер.) + 0.358(Эу)
	Сфера «профессиональная жизнь»	Развитие себя	.786	.617	11.103	.000	3.622 + 0.165 (ДМОВII) + 0.094(сотрудн.) + 0.084 (увер.)
		Духовное удовлетворение	.500	.250	6.114	.003	5.193 + 0.094(избег.) + 0.070(Ст)
		Креативность	.631	.400	10.315	.000	3.644 + 0.132(Ст) + 0.111(приспос.) + 0.110 (ДМОI) + 0.086(Эт)
		Активные социальные контакты	.558	.311	7.725	.001	5.892 + 0.098(приспос.) + 0.085 (ДМОI)
		Собственный престиж	.512	.262	12.855	.000	34.194 + 0.128(ДМОI)
		Высокое материальное положение	.678	.460	6.150	.001	8.108 + 0.093(компр.) + 0.086(Эт) + 0.058(Ст)
		Достижение	.654	.427	15.320	.000	6.583 + 0.131(приспос.)
		Сохранение собственной индивидуальности	.639	.408	3.687	.013	7.002 + 0.080(ДМОI) + 0.072(Эт) + 0.058(Ст)
	Жизненная сфера «образова-	Развитие себя	.753	.567	13.045	.000	5.498 + 0.148 (ДМОВII) + 0.114(соперн.)
		Духовное удовлетворение	.798	.636	6.126	.003	6.253 + 0.095(сотрудн.) + 0.092(ДМОВII)
		Креативность	.732	.535	10.394	.000	3.037 + 0.139 (Ст) + 0.138(сотрудн.) + 0.130 (ДМОВII) + 0.083(Эт)
		Активные социальные контакты	.635	.403	11.572	.000	6.102 + 0.166(ДМОВII) + 0.060(соперн.)
		Собственный престиж	.888	.788	5.823	.001	6.384 + 0.131 (сотрудн.) + 0.121(ДМОВII)
		Высокое материальное положение	.605	.366	4.647	.001	7.627 + 0.082(сотрудн.) + 0.069(Эт) + 0.064(ДМОВII) + 0.053(Ст)

Таблица 3 (окончание).

1	2	3	4	5	6	7	8
		Достижение	.748	.559	7.379	.000	6.712 + 0.117(ДМОВИ) + 0.110(сотрудн.) + 0.072(Эт) + 0.052(Ст)
		Сохранение собственной индивидуальности	.756	.571	9.088	.000	4.670 + 0.165(ДМОВИ) + 0.096(соперн.)

Таблица 4 (начало).

Статистически значимые результаты дисперсионного анализа данных для базового и субъектного компонентов профессиональной мобильности

Компонент проф. мобильности	Эмпирические индикаторы компонентов профессиональной мобильности		Социально-личностные компетенции
1	2	3	4
Базовый	Рефлексивность		Быть приверженным профессиональным нормам (F = 3.510, p = 0.049)
	Интернальность		Быть способным к ответственности и демонстрировать ответственность (F = 4.675, p = 0.032 и F = 6.832, p = 0.01 соответственно), способным к критике (F = 6.507, p = 0.012), приверженным этическим нормам (F = 3.554, p = 0.031).
	Адаптивность		Быть способным к дисциплинированности (F = 3.576, p = 0.060), быть способным адаптироваться к профессиональным изменениям (F = 6.296, p = 0.013), способность к критике (F = 8.367, p = 0.004), приверженность этическим нормам (F = 3.313, p = 0.039), способность осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении (F = 9.483, p = 0.002).
Субъектный	Копинг-стратегии	Дистанцирование	Демонстрация дисциплинированности (F = 4.084, p = 0.045)
		Самоконтроль	Быть приверженным этическим нормам (F = 5.394, p = 0.005), быть приверженным правовым нормам (F = 4.563; p = 0.012).
		Поиск социальной поддержки	Быть приверженным этическим нормам (F = 7.868, p = 0.006), приверженным правовым нормам (F = 3.529; p = 0.032).
		Принятие ответственности	Быть способным к самокритике (F = 3.247, p = 0.047)
		Планирование решения проблемы	Быть приверженным профессиональным нормам (F = 6.679, p = 0.011), приверженным правовым нормам (F = 2.813, p = 0.063), способным к критике (F = 4.731, p = 0.031).
		Положительная переоценка	Быть способным к ответственности (F = 8.878, p = 0.003), приверженным профессиональным нормам (F = 8.274, p = 0.005), способным адаптироваться к профессиональным изменениям (F = 3.831, p = 0.052)
		Развитие себя	Вести здоровый образ жизни (F = 32.934, p = 0,056), быть способным к ответственности (F = 8.080, p = 0.005), способным к критике (F = 9.674, p = 0.002), приверженным профессиональным нормам (F = 5.193, p = 0,024), проявлять самостоятельность в профессиональной деятельности и обучении (F = 5.427, p = 0,021)

Таблица 4 (окончание).

1	2	3	4
	Сфера «профессиональная жизнь»	Духовное удовлетворение	Демонстрировать дисциплинированность ($F = 6.458$, $p = 0.012$), знание прав и обязанностей гражданина ($F = 4.096$, $p = 0.045$), приверженность этическим нормам ($F = 3.215$, $p = 0.043$), способность адаптироваться к профессиональным изменениям ($F = 4.263$, $p = 0.040$)
		Креативность	Быть приверженным этическим и правовым нормам ($F = 3.413$, $p = 0.035$ и $F = 2.893$, $p = 0.058$ соответственно), осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении ($F = 6.361$, $p = 0.013$)
		Активные социальные контакты	Демонстрировать ответственность ($F = 4.446$, $p = 0.036$), знание прав и обязанностей гражданина ($F = 5.887$, $p = 0.016$), приверженность профессиональным нормам ($F = 5.875$, $p = 0.016$)
		Достижение	Быть приверженным этическим нормам ($F = 4.422$, $p = 0.013$)
		Сохранение собственной индивидуальности	Быть способным к ответственности ($F = 2.935$, $p = 0.089$), способным адаптироваться к социальным изменениям ($F = 4.626$, $p = 0.033$)
	Жизненная сфера «образование»	Развитие себя	Быть способным к ответственности ($F = 4.014$, $p = 0.047$), приверженным профессиональным нормам ($F = 3.930$, $p = 0.049$)
		Духовное удовлетворение	Быть способным к критике ($F = 7.214$, $p = 0.008$), приверженным профессиональным нормам ($F = 5.067$, $p = 0.026$), проявлять самостоятельность в профессиональной деятельности и обучении ($F = 4.493$, $p = 0.035$)
		Креативность	Быть способным к ответственности ($F = 4.027$, $p = 0.046$), приверженность правовым нормам ($F = 2.894$, $p = 0.058$).
		Собственный престиж	Демонстрировать ответственность ($F = 7.032$, $p = 0.009$), приверженным профессиональным нормам ($F = 7.032$, $p = 0.009$)
		Высокое материальное положение	Быть способным к ответственности ($F = 3.009$, $p = 0.085$), приверженным этическим нормам ($F = 3.403$, $p = 0.036$)
		Сохранение собственной индивидуальности	Быть приверженным правовым нормам ($F = 4.422$, $p = 0.013$)

Полученные данные позволяют констатировать, что на развитие базового компонента профессиональной мобильности оказывают влияние компетенции межличностного взаимодействия (стратегии поведения в конфликтной ситуации, социальная толерантность), нормативно-правовые (приверженность профессиональным, этическим нормам), поведенческо-регулятивные (быть способным к ответственности и демонстрировать ответственность, быть способным к дисциплинированности, способность адаптироваться к профессиональным изменениям, способность осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении), личностные компетенции (быть эмоционально устойчивым, проявлять уверенность в себе, быть способным к критике).

На основе представленных в таблицах данных также можно сделать вывод, что на развитие ориентации на ту или иную стратегию поведения в трудных ситуациях оказывают влияние такие социально-личностные компетенции, как уверенность в себе (в частности, при повышении уверенности в себе отме-

чается, что человек начинает гораздо реже прилагать усилия по отделению от ситуации и уменьшению ее значимости), эмоциональная устойчивость, умение быть хорошим организатором, способность действовать вместе с другими, принимать участие в общем деле, к дружелюбным отношениям с окружающими, способы поведения в конфликтных ситуациях (избегание, сотрудничество, приспособление или их комбинация), способность адаптироваться к профессиональным изменениям, приверженность этическим, правовым и профессиональным нормам, способность к критике и самокритике, способность к ответственности.

На стремление к наиболее полной реализации своих способностей в сфере профессиональной жизни, к повышению своей квалификации оказывает влияние ориентация на сотрудничество с другими, владение навыками межличностного общения, уверенность в себе, ведение здорового образа жизни, способность к ответственности, способность к критике, приверженность профессиональным нормам, проявление самостоятельности в профессиональной деятельности и обучении. Умение быть хорошим организатором влияет на творческий подход к своей профессиональной деятельности (наряду с проявлением терпимости к другим мнениям и позициям, этническим меньшинствам, стремлением к приспособлению в конфликтной ситуации, приверженностью этическим и правовым нормам, способностью осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении), на стремление к коллегиальности в работе, к делегированию полномочий, установлению благоприятных взаимоотношений с коллегами по работе (наряду со стилем приспособления, демонстрацией ответственности, знанием прав и обязанностей гражданина, приверженностью профессиональным нормам), на стремление иметь социально одобряемую профессию и посредством профессиональной деятельности «выделяться из толпы» (наряду с проявлением терпимости к другим мнениям, позициям и этническим меньшинствам, способностью к ответственности, способностью адаптироваться к социальным изменениям). На стремление иметь интересную, содержательную работу или профессию, получение от нее морального удовлетворения влияет уровень выраженности показателей, отражающих социальную толерантность личности, демонстрация дисциплинированности, знание прав и обязанностей гражданина, приверженность этическим нормам, способность адаптироваться к профессиональным изменениям. Возрастание уровня выраженности показателей, характеризующих стиль приспособления в конфликтной ситуации и приверженность этическим нормам, будет способствовать возрастанию стремления к достижению конкурентных и ощутимых результатов в своей профессиональной деятельности. Развитие склонности сменить работу, специальность, если она не приносит желаемого уровня материального благополучия, возможно при возрастании социальной и этнической толерантности, а также при ориентации в конфликте на компромисс.

Согласно результатам, на повышение уровня выраженности показателя, характеризующего сферу «Образование» влияет развитие навыков межличностного общения, стремления к дружелюбным отношениям с окружающими. Помимо этого возрастание стремления к сотрудничеству в конфликтных ситуациях может привести к возрастанию уровня выраженности показателей, характеризующих жизненные ценности в сфере обучения и образования, таких, как духовное удовлетворение, креативность, собственный престиж, высокое материальное положение, достижение. Повышение уровня выраженности показателей, отражающих социальную и этническую толерантность, оказывает положительный эффект на уровень выраженности показателей, характеризующих творческий подход к процессу обучения, стремление достичь жизненных целей, зависящих от уровня образования, повысить собственное материальное благосостояние. Возрастание уровня выраженности показателя, характеризующего ориентацию в конфликтной ситуации на соперничество, оказывает влияние на возрастание уровня выраженности показателей, характеризующих стремление повышать уровень своего образования ради развития себя, а также на желание достигнуть определенного уровня образования, чтобы войти в тесные контакты с представителями данной социальной группы.

Таким образом, на развитие субъектного компонента профессиональной мобильности оказывают влияние компетенции межличностного взаимодействия (стремление к конструктивному поведению в конфликтных ситуациях, владение навыками межличностного общения, умение быть хорошим организатором, проявление терпимости к другим мнениям и позициям), нормативно-правовые (быть приверженным профессиональным, этическим и правовым нормам, знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина), поведенческо-регулятивные (быть способным к дисциплинированности и демонстрировать дисциплинированность, способность адаптироваться к социально-профессиональным изменениям, быть способным к ответственности и демонстрировать ответственность, проявлять самостоятельность и осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении), личностные компетенции (проявлять уверенность в себе, быть эмоционально устойчивым, быть способным к критике и самокритике, вести здоровый образ жизни).

Для проверки третьего положения, использовался дискриминантный анализ, позволяющий выделить переменные, наиболее важные для предсказания принадлежности объекта к той или иной группе. Выбор данного метода обусловлен тем, что зависимая переменная «смена профессии» (эмпирический индикатор поведенческого компонента) является номинативным признаком (имеет две градации: менял профессию / не менял профессию). С другой стороны, согласно требованиям дискриминантного анализа, независимые переменные должны быть представлены в метрической (количественной) шкале. В связи с

этим возможен анализ только двух из четырех видов социально-личностных компетенций: компетенций межличностного взаимодействия и личностных.

Согласно результатам дискриминантного анализа наибольший вклад в вероятность наступления события «смена профессии» вносят такие признаки, как проявлять терпимость к этническим меньшинствам ($F=3.230$, $p = 0.015$), к другим мнениям и позициям ($F=3.018$, $p = 0.038$), владеть навыками межличностного общения ($F=2.540$, $p = 0.049$), быть эмоционально устойчивым ($F=1.781$, $p = 0.035$), быть уверенным в себе ($F=1.810$, $p = 0.034$). Данные переменные обладают очень высокой дискриминантной (предсказательной) способностью. Из этого можно заключить, что уровень выраженности переменных, входящих в состав личностных компетенций и компетенций межличностного взаимодействия оказывает влияние на возможность смены профессии.

Таким образом, в ходе эмпирического исследования была подтверждена гипотеза о том, что социально-личностные компетенции студентов являются фактором развития их профессиональной мобильности.

В заключении диссертации представлены результаты, полученные в ходе исследования, сформулированы основные **выводы**.

1. Проведенный теоретико-методологический анализ позволил заключить, что социально-личностные компетенции являются важной составляющей профессионального развития, становления личности, творческой самореализации человека во всех сферах жизнедеятельности. Данный феномен мы понимаем как сложное системное образование, способствующее саморазвитию и самореализации личности, ее успешной жизнедеятельности в социальном взаимодействии; этот феномен относится к сферам «Я-мы» и «Я-Я» и интегрирует личностные свойства, качества, способности в области профессиональной деятельности.

2. Теоретический анализ феномена «профессиональная мобильность» позволил определить его как интегративную, целостную характеристику субъекта деятельности, обеспечивающую гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях, как внутренних, так и внешних. На основе теоретических и эмпирических изысканий Л.А. Амировой, Б.М. Игошева, Л.В. Горюновой, Ю.Ю. Дворецкой и др. определена и обоснована структура профессиональной мобильности, включающая базовый (индивидуально-типологические, психофизиологические свойства, личностные качества и свойства, интеллектуальные свойства), субъектный (осознание необходимости смены профессии, специальности и т.п., выбор путей реализации данного решения; определяет готовность к проявлению профессиональной мобильности) и конативный (поведенческие реакции, конкретные внешние действия) компоненты. Проявляется в смене профессии, профессионального статуса, должности, повышении квалификации, освоении инновационных технологий и техники, поддержании эффективных межличностных отношений в профессиональной сфере.

3. Теоретический анализ показал: социально-личностные компетенции и компетенции вообще являются фактором развития профессиональной мобильности человека (Л.В. Горюнова, Э.Ф. Зеер, Л.П. Меркулова, Э.Э. Сыманюк, В.Д. Шадриков и др.), они формируются в процессе профессионального образования, выстроенного с позиций компетентностного подхода.

4. В результате факторной обработки результатов экспертного опроса определен состав социально-личностных компетенций: компетенции межличностного взаимодействия, нормативно-правовые компетенции, поведенческо-регулятивные и личностные компетенции.

5. Эмпирически подтверждено, что социально-личностные компетенции выступают фактором развития профессиональной мобильности личности, а именно:

- на развитие базового компонента профессиональной мобильности оказывают влияние компетенции межличностного взаимодействия (стратегии поведения в конфликтной ситуации, социальная толерантность), нормативно-правовые (приверженность профессиональным, этическим нормам), поведенческо-регулятивные (быть способным к ответственности и демонстрировать ответственность, быть способным к дисциплинированности, способным адаптироваться к профессиональным изменениям, осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении), личностные компетенции (быть эмоционально устойчивым, способным к критике, проявлять уверенность в себе);

- на развитие субъектного компонента профессиональной мобильности оказывают влияние компетенции межличностного взаимодействия (стремление к конструктивному поведению в конфликтных ситуациях, владение навыками межличностного общения, умение быть хорошим организатором, проявление терпимости к другим мнениям и позициям), нормативно-правовые (приверженность профессиональным, этическим и правовым нормам, знание и соблюдение прав и обязанностей гражданина), поведенческо-регулятивные (быть способным к дисциплинированности и демонстрировать дисциплинированность, способным адаптироваться к социально-профессиональным изменениям, быть способным к ответственности и демонстрировать ответственность, проявлять самостоятельность и осуществлять самоконтроль в профессиональной деятельности и обучении), личностные компетенции (проявлять уверенность в себе, быть эмоционально устойчивым, способным к критике и самокритике, вести здоровый образ жизни);

- на развитие конативного компонента профессиональной мобильности оказывают влияние компетенции межличностного взаимодействия (проявлять терпимость к этническим меньшинствам, другим мнениям и позициям, владеть навыками межличностного общения) и личностные компетенции (проявлять уверенность в себе, быть эмоционально устойчивым).

Таким образом, гипотеза исследования находит эмпирическое подтверждение. Диссертационное исследование является перспективным с точки зрения того, что позволяет создавать и реализовывать обоснованные психолого-педагогические технологии развития профессиональной мобильности на основе повышения уровня социально-личностных компетенций как для студентов в процессе профессиональной подготовки, так и для специалистов в ходе повышения их квалификации.

**Основные положения диссертации опубликованы
в следующих работах:**

*Статьи, опубликованные в рецензируемых научных
журналах и изданиях, определенных ВАК:*

1. Кормильцева М.В. Психологические детерминанты профессиональной мобильности личности [Текст] / М.В. Кормильцева // Образование и наука. – 2009. – № 4. – С. 72-77. (0,4 п.л.)

2. Зеер Э.Ф. Социально-личностные компетенции и профессиональная мобильность как целевая ориентация образования [Текст] / Э.Ф. Зеер, М.В. Кормильцева // Сибирский педагогический журнал. – 2009. – № 10. – С. 72-78. (0,5 п.л.)

*Статьи в сборниках научных трудов
и тезисы докладов на научно-практических конференциях:*

3. Кормильцева М.В. Роль социально-личностных компетенций в становлении молодого специалиста [Текст] / М.В. Кормильцева // Психология – наука будущего: Материалы междунар. конф. молодых ученых. Москва, 1–2 ноября 2007 г. / Ин-т психологии РАН. – М., 2007. – С. 212-213. (0,1 п.л.)

4. Кормильцева М.В. Теоретический анализ феномена социально-личностных компетенций [Текст] / М.В. Кормильцева // Современные проблемы организационной психологии: Сборник науч. тр. всерос. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 22-23 ноября 2007 г. / Рос. Гос. проф.-пед. ун-т: в 4 ч. – Екатеринбург, 2007. – Ч.1. – С. 22-28. (0,4 п.л.)

5. Кормильцева М.В. Исследование особенностей социально-личностных компетенций специалистов [Текст] / М.В. Кормильцева // Современные проблемы организационной психологии: Материалы всерос. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 22-23 ноября 2007 г. / Рос. Гос. проф.-пед. ун-т: в 4 ч. – Екатеринбург, 2007 – Ч.1. – С. 178-181. (0,2 п.л.)

6. Кормильцева М.В. Актуальные проблемы введения в теорию и практику высшего профессионального образования феномена социально-личностных компетенций [Текст] / М.В. Кормильцева // Современная психоло-

гия: от теории к практике: Материалы XV Междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2008». Москва, 9-10 апреля 2008 г.: секция «Психология» / Мос. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 2008. С 55-56. (0,12 п.л.)

7. Кормильцева М.В. Социально-личностная ориентация современного профессионального образования [Текст] / М.В. Кормильцева // Инновационные технологии в педагогике и на производстве: Материалы XIV всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых и специалистов. Екатеринбург, 22 апреля 2008 г. / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 2008. С 168-170. (0,1 п.л.)

8. Кормильцева М.В. Социально-личностные компетенции как показатель качества образования [Электронный ресурс: CD] / М.В. Кормильцева // Психология XXI века: векторы развития современной психологии: Материалы XI междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых специалистов. Санкт-Петербург, 24-26 апреля 2008 г. / Санкт-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 2008. С. 269-271. (0,12 п.л.)

9. Кормильцева М.В. Компетентностный подход к развитию профессионально мобильной личности [Текст] / М.В. Кормильцева // Психология профессионально-образовательного пространства человека: Сб. науч. тр. 7-й Всерос. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 3-4 октября 2008 г. / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 2008. С. 231-234. (0,18 п.л.)

10. Кормильцева М.В. Актуальная задача подготовки профессионально мобильных специалистов [Текст] / М.В. Кормильцева // Молодежь – будущее России: Материалы всерос. науч.-практ. конф. Омск, 15 октября 2008 г. / Ом. гос. ун-т. – Омск, 2008. С. 50-51. (0,1 п.л.)

11. Кормильцева М.В. Социально-личностные компетенции и профессиональная мобильность личности [Электронный ресурс] / М.В. Кормильцева // Современная психология: от теории к практике: Материалы XVI междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2009». Москва, 9-10 апреля 2009 г.: секция «Психология» / Мос. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. – М., 2009. С. 532-534. (0,2 п.л.)

12. Кормильцева М.В. Профессиональная мобильность студентов: гендерный аспект [Текст] / М.В. Кормильцева // Психология – наука будущего: Материалы междунар. конф. молодых ученых. Москва, 5–7 ноября 2009 г. / Ин-т психологии РАН. – М., 2009. – С. 260-262. (0,14 п.л.)

Подписано в печать 17.11.2009. Формат 60x84 1/16
Бумага для множ. аппаратов. Печать на ризографе.
Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 100 экз. Заказ _____.
ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»
Отдел множительной техники.
620017 Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26
E-mail: uspu@ dialup. utk. ru